

PENGARUH KOMPETENSI SYARIAH, KOMPENSASI ISLAMI DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN”

(Studi Kasus Pada Bank Muamalat Provinsi Lampung)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar (SE)
Dalam Ilmu Ekonomi Islam**

Oleh :

**Nuzuli Alfurqon
NPM: 1651010389**

Program Studi : Ekonomi Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H /2021 M**

PENGARUH KOMPETENSI SYARIAH, KOMPENSASI ISLAMI DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN”

(Studi Kasus Pada Bank Muamalat Provinsi Lampung)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar (SE)
Dalam Ilmu Ekonomi Islam



Pembimbing I : Dr. Evi Ekawati, S.E., M.Si.

Pembimbing II : Heni Verawati, M.A

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H /2021 M**

ABSTRAK

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh kompetensi syariah, kompensasi Islami dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Provinsi Lampung, bagaimana praktik kompetensi syariah, kompensasi Islami dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Provinsi Lampung. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi syariah, kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja pribadi pada Bank Muamalat Provinsi Lampung.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, sumber data pada penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari sampel yaitu karyawan Bank Muamalat Provinsi Lampung, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Random sampling*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif X1 terhadap Y hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (2) Terdapat pengaruh positif kompensasi Islami terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai signifikansi variabel X2 terhadap Y sebesar $0,002 < 0,05$. (3) terdapat pengaruh positif X3 terhadap Y hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. dan diperoleh hasil *R Square* sebesar 0,730 hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel Kompetensi syariah (X1) kompensasi Islami (X2) kecerdasan spiritual (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 73% Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh indikator lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami, Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jln Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721)780887 703531

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Nuzuli Alfurqon
NPM : 1651010389
Prodi : Ekonomi Syari'ah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**PENGARUH KOMPETENSI SYARIAH, KOMPENSASI ISLAMI DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**" (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Provinsi Lampung)" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, 15 juni 2021



Nuzuli Alfurqon
NPM.1651010389



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Teluk Haji Andro Surutmin, Sukarame 1 Bandar Lampung, Tdp. (0721) 503289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi

**PENGARUH KOMPETENSI SYARIAH,
KOMPENSASI ISLAM, DAN KECERDASAN
SPIRITUAL, TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Study Kasus Bank Muamalat Provinsi Lampung)**

Nama

: Nuzuli Alfurqon

NPM

: 1651010389

Prodi

: Ekonomi Syari'ah

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang

Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Evi Ekawati, S.E., M.Si

Heni Verawati, M.A

NIP. 19760202200912200

NIP.

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah**

Madnasir, S.K., M.Si

NIP. 197504242002121001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, Telp. (0721) 704030

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **"Pengaruh Kompetensi Syariah Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan Studi Bank Muamalat Provinsi Lampung"** disusun oleh **Nuzuli Alfurqon**, NPM: 1651010389, Program Studi: **Ekonomi Syari'ah** Telah di Ujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Selasa/ 6 Juli 2021.

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. Rubhan Masykur, M.Pd.

Sekretaris Sidang : Dimas Pratomo M.E.

Penguji I : Any Eliza, S.E, M.Ak

Penguji II : Dr. Evi Ekawati, S.E, M.Si.

Penguji III : Heni Verawati, M.A

**Mengetahui
Dekan Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si.
NIP. 1980080112003121001

MOTTO

وَعَسَى أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئًا وَهُوَ خَيْرٌ لَكُمْ وَعَسَى أَنْ تُحِبُّوا شَيْئًا وَهُوَ شَرٌّ لَكُمْ وَاللَّهُ
يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ

“Tetapi boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”

(Q.S AL Baqarah (2) :216)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahillobbil Alamin, Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT. Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Zaenal Arifin dan Ibu Kholifatul Khasanah sebagai wujud jawaban dan tanggung jawab atas kepercayaan yang telah diamanatkan kepadaku serta atas cinta dan kasih sayang, kesabaran yang tulus ikhlas membesarkan, merawat dan memberikan dukungan moral dan material serta selalu mendoakan ku selama menempuh pendidikan sehingga aku dapat menyelesaikan studi S1 di UIN Raden Intan Lampung khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Kebahagiaan dan rasa bangga kalian menjadi tujuan hidupku. Semoga Allah senantiasa memuliakan kalian baik didunia maupun diakhirat. Aamiin.
2. Yang tersayang, selalu memberikan support saudara/soudariku mba Azka Nahdiana, Navi Alvian, Siti Mu'alimah yang terus memberikan semangat, memberikan doa serta motivasi selama ini sehingga terselesaikan skripsi ini.
3. Almamaterku tercinta tempat saya menimba ilmu yaitu UIN Raden Intan Lampung, Khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah mendidikku baik dari segi ilmu maupun agama.

RIWAYAT HIDUP

I. Identitas Pribadi

1. Nama: Nuzuli Alfurqon
2. Tempat Tanggal Lahir: Dabuk Rejo 03 Januari 1998
3. Alamat: Dusun Kauman, RT/RW 007/004, Kel/Desa Kota Gajah, Kec. Kota Gajah, Lampung Tengah.

II. Pendidikan Formal

1. Sekolah Dasar Negeri (SDN) 2 Dabuk Rejo selesai pada tahun 2009
2. Madrasah Tsanawiyah (MTs) Nurul Ulum Kota Gajah, selesai pada tahun 2012
3. Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Lampung Timur, selesai pada tahun 2015
4. Pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan ke Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, dengan mengambil program studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Penulis

Nuzuli Alfurqon
NPM: 1651010389

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI SYARIAH, KOMPENSASI ISLAMI dan KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (Studi Bank Muamalat PROVINSI LAMPUNG).**

Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, Aamiin.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar strata satu (S1) pada program studi ekonomi syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi (SE). Atas terselesaikannya skripsi ini tak lupa saya ucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara khusus saya ucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT. Yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menuntun ilmu guna mendapat Ridho dan Karunia-Nya.
2. Kedua orang tua Bapak Zaenal Arifin dan Ibu Kholifatul Khasanah, adekku semata wayang Ahmad Bachtiar yang selalu memberi semangat dan motivasi selama penulis menempuh studi dibangku kuliah.
3. Bapak Prof. Dr. Moh. Mukri, M. Ag. selaku rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
4. Bapak Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
5. Bapak Madnasir, SE., M.Si. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang membimbing kami selama masa studi hingga pada akhirnya kami dapat menyelesaikan studi S1 di jurusan Ekonomi Syariah dengan baik dan lancar.

6. Ibu Dr. Evi Ekawati, S.E., M.Si. selaku pembimbing I dan Heni Verawati M.A selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan kritik, saran dan arahan hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
7. Kepada Bapak/Ibu dosen yang telah menguji dan memberi masukan terhadap skripsi ini.
8. Kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada kami, semoga menjadi ilmu yang bermanfaat.
9. Kepada Keluarga besar Sidik Sutoyo yang selalu memberikan semangat serta petuah pada penulis.
10. Sahabat-sahabatku M. Ridho Hidayat, M. Ramdhani Nasrudin, Lutfi Zulfikar, Indzar Assalafi Soleh, Aris Rifki Alansyah, Novendra Adamaral yang selama ini selalu membantu, memberikan semangat dan selalu berbagi keluh kesah dalam suka maupun duka.
11. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah 2016 kelas E yang selalu kebersamai dalam proses belajar, khususnya kepada teman-teman terdekatku Syahrul Hikmawan, Ria Valentina, Deni Ismail, Janis Fatih, Ihsan Kurniawan, Ghozali Karom, Adi Nugroho, Tedi Andri Saputra yang tiada henti memberikan motivasi dan semangat sehingga terselesaikannya skripsi ini.
12. Teman – Teman KKN 174. Dan seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan waktu, dana, dan kemampuan dalam menulis skripsi. Untuk itu kepada para pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan saran guna melengkapi hasil penelitian ini.

Kepada Allah SWT. Kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini bermanfaat untuk semua pihak, Khususnya bagi penulis

dan pembaca umumnya. Semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah disisi-Nya Aamiin. Saya berharap hasil peneltian ini akan menjadi sumbangan yang berarti dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, dan penyempurnaan penelitian selanjutnya, khususnya ilmu ekonomi dan bisnis islam.

Bandar Lampung, Juli 2021
Penulis

Nuzuli Alfurqon
NPM: 1651010389

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
PERSETUJUAN	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah	10
D. Batasan Masalah.....	10
E. Rumusan Masalah	10
F. Tujuan Penelitian.....	10
G. Manfaat Penelitan.....	11

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kompetensi Syariah	13
1. Pengertian Kompetensi Syariah	13
B. Kompensasi Islami	19
1. Pengertian Kompensasi Islami.....	19
C. Kecerdasan Spiritual.....	27
D. Kinerja Karyawan	30
1. Pengertian Kinerja	30
2. Pengukuran Kinerja	32
3. Kinerja SDM Syariah	33
E. Tinjauan Pustaka	36
F. Kerangka Penelitian	38
G. Hipotesis Penelitian	39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian	43
1. Jenis Penelitian	43
2. Sifat Penelitian	43
B. Sumber Data	44
1. Data Primer	44
2. Data Sekunder	44
C. Metode Pengumpulan Data	45
1. Kuesioner	45
2. Dokumentasi	46
D. Populasi dan Sampel Penelitian	46
1. Populasi Penelitian	46
2. Sampel Penelitian	46
3. Waktu Penelitian	47
E. Metode Analisis Data	47
1. Uji Analisis Instrumen	47
2. Uji Asumsi Klasik	48
3. Uji Hipotesis	50
4. Analisis Regresi Linier Berganda	50
F. Definisi Operasional Variabel	52

BAB IV HASIL dan PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian	55
1. Sejarah Bank Muamalat	55
2. Visi dan Misi	56
B. Penyebaran Kuesioner	57
C. Hasil Penelitian	58
1. Data Karakteristik Responden	58
2. Hasil Analisis Data	59
1. Uji Validitas dan Reliabelitas	59
a. Uji Validitas	59
b. Uji Reliabelitas	61
2. Uji Asumsi Klasik	62
a. Uji Normalitas	62
b. Uji Multikolinieritas	64
c. Uji Heteroskedestisitas	64

3. Uji Hipotesis.....	66
a. Uji Regresi Linier Berganda.....	66
b. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	67
c. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	68
d. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	69
D. Pembahasan.....	70
1. Pengaruh Kompetensi Syariah Terhadap Kinerja Karyawan	71
2. Pengaruh Kompensasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan	72
3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan	73

BAB V KESIMPULAN

A. KESIMPULAN	75
B. SARAN	76

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kebutuhan SDM Pada Bank Syariah.....	4
Tabel 3.1 Operasional Variabel	52
Tabel 4.1 Total Kuesioner	57
Tabel 4.2 Data Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel X	60
Tabel 4.4 Hasil Uji Relibialitas	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas.....	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas.....	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Determinasi (R ²).....	67
Tabel 4.9 Hasil Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	68
Tabel 4.10 Hasil Uji F	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	38
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	63
Gambar 4.2 Hasil Uji HeteroskedatisitasP	65

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Agar tidak mengalami disinterpretasi mengenai isi dari proposal, dan mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami proposal penulisan skripsi ini, maka perlu adanya penjelasan terkait penegasan judul skripsi ini dari beberapa istilah yang digunakan. Penegasan judul tersebut ditujukan agar tidak terjadi salah penafsiran dan kesalah pahaman terhadap pemaknaan judul skripsi ini. maka pada bagian penegasan judul akan diuraikan judul proposal skripsi secara detail. Proposal skripsi ini berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI SYARIAH, KOMPENSASI ISLAMI DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN”** (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Provinsi Lampung) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1. Pengaruh** adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹
- 2. Kompetensi Syariah** Dalam istilah syar’i ialah keyakinan seseorang individu untuk mewajibkan dan melaksanakan kewajiban, atau dengan bahasa lain kapabilitas individu yang menjadi sandaran tegaknya hak-hak yang wajib dia dapatkan hak atau yang menjadi tanggung jawab wajib atasnya (kewajiban).²
- 3. Kompensasi Islami** Menurut Tafsir Al-Jalalain dalam Tafsir Lajnah Pentashihan AlQur’an Jilid 6 ditafsirkan dengan ungkapan, “Jikamu berkehendak memberikan

¹Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta:Pustaka Grafindo, 2005), H. 849.

²Shalah Ash-shawi, & Abdullah al- Mushlih, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, (Jakarta, Daarul Haq, 2011), h37.

pembayaran/upah kepada wanita (lain selain ibunya untuk menyusui anakmu tersebut).”³

4. Zohar dan Marshal berpendapat bahwa **kecerdasan spiritual** adalah kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri kita yang berhubungan dengan kearifan diluar ego atau jiwa sadar.⁴
5. **Kinerja** secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktifitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Secara singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan didalam melaksanakan suatu pekerjaan.⁵

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Sumber daya manusia yang paling penting dan sangat menentukan, kapabilitas sumber daya manusia diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan kompetensi. Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerjanya. Sementara itu, kompetensi diperlukan agar sumber daya manusia mempunyai kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu perusahaan sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi perusahaan untuk menjawab setiap tantangan yang ada.

Adanya keterkaitan dari kompetensi seorang karyawan, pemberian kompensasi sebagai salah satu motif karyawan

³Tafsir Al-Jalalain dalam Tafsir Lajnah Pentashihan AlQur'an Jilid 6, h.223-224

⁴Zamzami Sabiq dan M. As'ad Djalali, *Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Spiritual dan Prososial* dalam Jurnal Psikologi Indonesia, Volum 1, Nomor 2, September 2012

⁵Suprihati, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan* dalam Jurnal Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari – Juli 2014, h 95.

untuk bekerja, dan kecerdasan spiritual seorang karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh kompetensi syariah, kompensasi islami dan kecerdasan spiritual seorang karyawan terhadap kinerja karyawan.

B. Latar Belakang Masalah

Bank Muamalat adalah Bank Syariah pertama di Indonesia. Perkembangan Bank Syariah di Indonesia secara formal baru dimulai tahun 1992 dan secara serius mulai dikembangkan pada tahun 1998 yaitu sejak mulai berdirinya Bank Muamalat Indonesia tahun 1991 sebagai Bank Syariah pertama di tanah air, yang diprakasai Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia, dan memulai kegiatan operasinya pada bulan Mei 1992, dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah yang terbit tanggal 16 Juli 2008, maka pengembangan industri Perbankan Syariah nasional semakin memiliki landasan hukum yang memadai dan akan mendorong pertumbuhannya secara lebih cepat lagi. Selain itu, pemberlakuan Peraturan Bank Indonesia nomor 8/3/PBI/2006 juga semakin memperkuat landasan hukum Bank Syariah.

Perkembangan Perbankan Syariah selama satu tahun terakhir sampai dengan bulan Oktober 2013 cukup mengembirakan. Meskipun Perbankan Syariah tercatat berkurang 1 UUS karena imbas restrukturisasi HSBC amanah global. Namun, Jumlah kantor BUS-UUS (hingga Oct-13) bertambah 264 kantor Jumlah *account* nasabah yang dikelola 12,3 juta (BUS-UUS), meningkat 13,9% dari 2012 (ytd). Jumlah pekerja di industri perbankan syariah diperkirakan 42 ribu pekerja, meningkat $\pm 33,2\%$ dari 2012.

Semakin tinggi pertumbuhan industri perbankan syariah, tentunya semakin besar sumber daya manusia yang dibutuhkan dengan pangsa pasar 4,87%. Hal ini ditunjukkan dengan jumlahnya yang hampir setiap tahun selalu meningkat.

Tabel 1.1
Kebutuhan Sdm Pada Bank Syariah

Keterangan	Tahun				
	2013	2014	2015	2016	2017
Jumlah Tenaga Kerja	43.054 SDM	50.522 SDM	60.918 SDM	59.969 SDM	61.389 SDM

Sumber: <https://www.qureta.com/post/kebutuhan-sdm-perbankan-syariah>

Dari data tersebut, kita dapat mengetahui bahwa setiap tahun rata-rata Perbankan Syariah membutuhkan kurang lebih 4,5 ribu SDM. SDM tersebut akan didistribusikan untuk mengoprasikan BUS, di kantor cabang, kantor cabang pembantu dan kantor kas. Dan untuk tahun 2018, bila mengacu pada tren SDM yang ada, maka proyeksi kebutuhan untuk SDM Perbankan Syariah berkisar 4,5 ribu karyawan. Bahkan jumlahnya tersebut bisa meningkat bila dikaitkan terhadap *anomo* masyarakat muslim yang mulai sadar untuk menerapkan syariah dalam bidang muamalah (ekonomi).⁶

Menurut guru besar Fakultas Ekonomi Universitas Erlangga, Surabaya, Suroso Imam Zadjuli, dalam 20 tahun ke depan diperlukan banyak tenaga kerja Islami profesional. Untuk mewujudkan pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan tenaga kerja Islami sebanyak 184.800 orang. Jumlah tersebut terdiri atas 8.400 tenaga doktor ilmu ekonomi Islam, 25.200 lulusan magister ekonomi Islam, lulusan sarjana sebanyak 50.400 orang, dan tenaga ahli madya 100.800 orang.⁷ Artinya tenaga profesional perbankan syariah masih diisi oleh SDM dengan dasar keilmuan di bidang lain. Hal ini masih kurangnya

⁶Tersedia di <https://www.qureta.com/post/kebutuhan-sdm-perbankan-syariah> (di akses pada tanggal 16 mei 2020)

⁷Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Menejemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syraiah*, (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2014), h 110.

SDM perbankan syariah yang berlatar belakang syariah. Menurut Riawan Amin kekurangan sumber daya manusia pada akhirnya dipasok oleh lembaga pendidikan konvensional yang notabenenya kurang memiliki pengetahuan mengenai aspek fiqh dari sistem perbankan syariah ini.

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan perusahaan atau organisasi terus semakin bertambah, sehingga persaingan antar perusahaan atau organisasi tidak dapat dihindari. Era globalisasi yang bergulir, menghadirkan tantangan tersendiri bagi Negara-negara berkembang dalam pelaksanaan perekonomian dinegaranya. Persaingan yang sifatnya lebih terbuka antar pelaku perekonomian global, memaksa organisasi-organisasi dituntut aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber dayanya agar mampu menghadapi persaingan global.

Industri perbankan syariah merupakan salah satu industri yang mengutamakan pelayanan kepada masyarakat dengan didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan yang memiliki kemampuan melayani dengan baik.⁸ Salah satu pengelolaan paling penting didunia perbankan disamping pemasaran bank adalah pengelolaan terhadap Sumber daya manusia, hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank.⁹ Serta menjadi kunci utama untuk memenangkan kompetisi didunia bisnis yang memiliki kemampuan dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia (SDM) dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai target perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang

⁸ Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya Edisi Revisi 2014*. (Jakarta:PT.Rajagafindo Persada, 2016),. H.16

⁹ Kasmir. *Manajemen Perbankan*. (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada. Edisi 1. Cet ke-4. 2003). H. 133

tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar hasil sesuai dengan target perusahaan. Terkait dengan masalah kinerja karyawan, peneliti dalam hal ini menginterpretasikan ke dalam ruang lingkup lembaga keuangan.¹⁰

Akhir-akhir ini terjadi fakta yang memprihatinkan pada Bank Syariah, berbagai kejahatan yang dilakukan oleh oknum-oknum Perbankan Syariah, diantaranya kasus:

- Penipuan dan penggelapan dana oleh mantan karyawan Bank Muamalat Bandar Lampung dinilai oleh jaksa penuntut umum telah terbukti melakukan tindak pidana penipuan terhadap nasabah peristiwa ini terjadi pada Tahun 2016-2017.
- Karyawan Bank Syariah Mandiri Senilai 75 Miliar.
- Kasus pembobolan rekening tabungan 19 nasabah Bank Muamalat Mataram Nusa TenggaraBarat sebesar 8 Miliar rupiah.
- Kasus Pembobolan Bank Syariah Mandiri sebesar 7,5 Miliar.
- Pemalsuan pencatatan dan pemalsuan emas jaminan gadai nasabah BNI Syariah cabang Malang senilai lebih dari 9 Miliar.
- Kasus Bank NTB Syariah sebesar 1,2 Miliar.

¹⁰Hanifah Muhibbatul Haq, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Yogyakarta*. (Skripsi Program Studi keuangan islam UIN sunan kalijaga, Yogyakarta, 2015), h 1.

Banyak faktor yang menjadi penyebab kejahatan ini terjadi. Diantaranya karena kompensasi dan kecerdasan spiritual karyawan yang kurang, dari faktor-faktor tersebut penulis melihat bahwasanya perlu adanya penelitian lebih lanjut terkait kompetensi syariah, kompensasi Islami dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kinerja secara optimal, sehingga perlu adanya pendorong agar seorang mau menggunakan potensinya untuk bekerja. Faktor pendorong tersebut adalah motivasi. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.¹¹

Selama ini manajemen sumber daya manusia lebih diarahkan kepada bagaimana membentuk sumber daya manusia menjadi aset perusahaan yang bisa dioptimalkan untuk memberikan keuntungan kepada perusahaan secara maksimal. Optimalisasi ini sering kali membuat sumber daya manusia justru merasa terbebani. Untuk keluar dari problem ini para manajer sumber daya manusia berusaha merumuskan pengelolaan sumber daya manusia yang bisa menguntungkan perusahaan, namun tidak merugikan sumber daya manusia tersebut. Maka muncullah berbagai teori manajemen sumber daya manusia yang dihasilkan dari berbagai *experiences* (pengalaman) dan *experiments* (percobaan) untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.¹²

Kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, Kompetensi sangat menentukan kinerja karyawan dan keberhasilan karyawan dalam suatu perusahaan. Faktor pendorong lainnya yaitu kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan

¹¹ Prabu, *Menejemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, h 30.

¹² Abu Fahmi, Dkk. *HRD SYARIAH TEORI DAN IMPLEMENTASI Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama. 2014). H. 83-84

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹³

Kecerdasan spiritual yang juga memegang peranan besar terhadap kesuksesan seseorang, kecerdasan spiritual adalah kesadaran manusia akan adanya relasi manusia dengan tuhan, atau sesuatu yang dipersepsikan sebagai sosok transenden. Serta bagaimana individu mengekspresikan hubungan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.¹⁴ Bagi seseorang yang menggunakan kecerdasan spiritual sebagai pedoman hidup, akan bersikap bahwa harta, profesi dan jabatan hanyalah amanah dari Allah yang kelak harus dipertanggung jawabkan. Dengan spiritual yang tinggi seseorang akan melihat persoalan dengan jernih dan substantif. Karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik dapat bekerja lebih jujur dan berpengaruh terhadap cara bekerja tanpa harus ada atasan yang mengawasi, karena memandang bahwa segala sesuatu yang ia lakukan diawasi oleh Allah serta menyakini bahwa bekerja didalam islam adalah bentuk ibadah. Ini terbukti dengan selalu diadakannya doa pagi yang diikuti oleh semua karyawan untuk meningkatkan kecerdasan spiritual karyawan bank syariah mandiri prabumulih sebelum memulai pekerjaan.¹⁵

Dalam lingkungan kerjanya setiap individu membutuhkan kepuasan batin dalam mencapai tujuan hidupnya yaitu dengan bekerja. Dibutuhkan kecerdasan spiritual dalam mencapainya. Kecerdasan spiritual menjadi penting dimiliki seorang karyawan, karena karyawan mampu memaknai kehidupan lebih luas. Zohar dan Marshall mendefinisikan kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan

¹³Melayu S.P Hasibuan, *Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 1994), h 133.

¹⁴ Abdul Jalil. *Spiritual Enterpreneurship*. (Yogyakarta: PT.Lkis Printing Cemerlang, 2013). H.24

¹⁵ Abdul Jalil. *Spiritual Enterpreneurship*. H. 36

hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seorang lebih bermakna dengan yang lain.

Dari penjelasan di atas dapat dilihat bagaimana pengaruh kompetensi, kompensasi dan kecerdasan spiritual menjadi isu dalam perbankan syariah dan dapat mempengaruhi manajemen kinerja bank syariah itu sendiri. Manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi misi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas.¹⁶

Manajemen kinerja memerlukan masukan dalam bentuk tersedianya kapabilitas sumber daya manusia di dalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Kapabilitas sumber daya manusia diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan kompetensi. Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerjanya. Sementara itu, kompetensi diperlukan agar sumber daya manusia mempunyai kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya.¹⁷

Berdasarkan uraian diatas, faktor kompetensi, kompetensi dan kecerdasan spiritual kemungkinan dapat berpengaruh terhadap kinerja. Karena itu, peneliti termotivasi untuk meneliti apakah karyawan Bank Muamalat memiliki ketiga faktor yang belandaskan ke-Islaman untuk mencapai kinerja yang baik sesuai tujuan bank syariah. Maka, judul yang diambil peneliti adalah “**Analisis**

¹⁶Wibowo, *Menejemen Kinerja*, (Jakarta, Rajawali Press, 2012), h 9.

¹⁷ Ibid.,h 22.

Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Provinsi Lampung)”.

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah ini dilakukan agar mendapatkan penelitian yang fokus agar ruang lingkup penelitian tidak luas. Penelitian lebih fokus untuk menghindari hasil yang tidak diinginkan dan menyimpang dari pokok permasalahan. Berdasarkan identifikasi masalah, penelitian membatasi masalah pengaruh kompetensi syariah, kompensasi Islami dan kecerdasan spiritual.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi syariah, kompensasi Islami dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Provinsi Lampung?
2. Berapa besar tingkat signifikansi pengaruh kompetensi syariah, kompensasi Islami dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Provinsi Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan melakukan penelitian skripsi ini adalah berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi syariah, kompensasi Islami dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar tingkat signifikansi pengaruh kompetensi syariah, kompensasi Islami dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Provinsi Lampung.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Dapat memberikan manfaat untuk referensi bagi pengembangan ilmu terkait topik penelitian yang sama dengan penelitian ini.
- b. Dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penyusunan penelitian yang selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat sebagai tolak ukur daya serap yang diperoleh selama perkuliahan dalam hal Tingkat Pemahaman dan Kemanfaatan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi Bank-Bank Syariah di Indonesia

Sebagai tinjauan yang dapat dijadikan informasi untuk merekrut pegawai. Diharapkan dapat meningkatkan kesadaran Bank Syariah bahwa kompetensi syariah dan kecerdasan spiritual pada karyawan serta kompensasi yang diberikan di harapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan penerbit dalam hal khususnya pada Kinerja Karyawan.

c. Bagi Masyarakat Umum

Sebagai Informasi tentang bagaimana pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual sumber daya manusia yang baik terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Baik sebagai nasabah, maupun calon nasabah yang akan memilih bank syariah sebagai institusi keuangan kepercayaan mereka.

d. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi penulis tentang pentingnya Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual bagi kinerja Bank Syariah itu sendiri. Selain itu sebagai salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan jenjang sarjana.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompetensi Syariah

1. Pengertian Kompetensi Syariah

Menurut Agus Darma, Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya *“an underlying characteristic is of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation”*. Kata *“underlying characteristic”* mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Sedangkan kata *“causally related”* berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Sementara kata *“criterion-referenced”* mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.¹⁸

Istilah kompetensi yang dijelaskan R Plane dalam bahasa Inggrisnya disebut *“competencies, competence dan competent”* dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Kata *“competence”* sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Selanjutnya dalam *“Competence is being ability to do something well”* yang dalam bahasa

¹⁸Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2003), h 81.

Indonesia diartikan Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik.¹⁹

Kompetensi merupakan perpaduan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dengan demikian bahwa kompetensi merupakan sebuah indikator yang dapat menunjukkan adanya perbuatan yang dapat diamati dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang dilaksanakan secara utuh.

Wibowo menyatakan bahwa terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- a. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seseorang.
- c. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri seseorang.
- d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks, skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

¹⁹R Palan, *Competency Manajemen: Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*.2008, h 15.

Kompetensi yang dalam bahasa adalah ahliyyah, yang berarti kelayakan. Dalam istilah syar'i ialah keyakinan seseorang individu untuk mewajibkan dan melaksanakan kewajiban, atau dengan bahasa lain kapabilitas individu yang menjadi sandaran tegaknya hak-hak yang wajib dia dapatkan hak atau yang menjadi tanggung jawab wajib atasnya (kewajiban). As-Shawi dan Al-Mushlih menyebutkan ada dua komponen penting yang tampak dalam kompetensi diri manusia, yaitu keterampilan dan kemampuan.

1. Keterampilan

Keterampilan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Keterampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang masa kerjanya lebih sedikit.

2. Kemampuan

Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawanya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan. Semakin baik pendidikan seorang karyawan, maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.²⁰

Dalam menjalankan industri perbankan syariah, setiap karyawan harus memiliki kompetensi yang berdasarkan nilai ke-Islaman. Untuk itu, terdapat beberapa karakter yang harus dimiliki.

a. *Siddiq* (benar dan jujur)

Siddiq artinya benar dan jujur. Benar dalam mengambil keputusan-keputusan dalam perusahaan yang bersifat strategis, menyangkut visi-misi, dalam menyusun objektif dan sasaran serta efektif dalam implementasi dan operasionalnya di lapangan. Sebagai pemimpin

²⁰ Sinamo, Jansen, 8 *Etos Kerja Dalam Bisnis*, (Jakarta, Institut Darma Mahardika, 2009), h.6.

perusahaan harus jujur kepada *company* (pemegang saham), *customer* (nasabah), *competitor* (pesaing), maupun kepada *people* (karyawan sendiri) sehingga bisnis ini benar-benar dijalankan dengan prinsip kebenaran dan kejujuran.²¹

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَكُوْنُوْا مَعَ الصّٰدِقِيْنَ ﴿١١٩﴾

“Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar”. (Q.S AtTaubah [9]: 119)

Dijelaskan Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI, Seorang pengusaha wajib berperilaku jujur dalam menjalankan usahanya. Demikian juga para pekerja. Dalam menjalankan tugasnya harus berlaku jujur. Karena berbagai tindakan tidak jujur selain merupakan perbuatan yang jelas-jelas berdosa, jika biasa dilakukan dalam berusaha juga akan mewarnai dan berpengaruh negatif kepada kehidupan pribadi dan keluarga pengusaha dan pekerja itu sendiri.²²

Kejujuran merupakan salah satu nilai tertinggi dan terbaik dalam setiap nilai kebajikan di dunia. Oleh karena itu, dalam semua agama, pasti mengajarkan umatnya untuk berbuat jujur dalam setiap perbuatan. Dalam agama Islam sendiri, Rasulullah SAW menekankan bahwa kejujuran dapat membawa kebaikan sekaligus menjadi sarana yang bisa mengantarkan diri ke surga.

²¹Shalah Ash-shawi, & Abdullah al- Mushlih, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, (Jakarta, Daarul Haq, 2011), h37.

²²Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI., *Tafsir AlQur'an Tematik*, (Jakarta, Cetakan Pertama, Jilid 5, Kamil Pustaka, 2014), h 119.

(عَلَيْكُمْ بِالصِّدْقِ فَإِنَّ الصِّدْقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ إِنَّ الْبِرَّ يَهْدِي إِلَى الْجَنَّةِ) (رواه البخارى ومسل

“Hendaknya kamu selalu jujur karena kejujuran itu akan membawa kepada kebaikan dan kebaikan itu akan membawa ke dalam surga. ”
(HR. Bukhari dan Muslim)

Bahkan lebih jauh lagi sikap dan tindakan seperti itu dapat mewarnai dan mempengaruhi kehidupan bermasyarakat.

b. *Amanah* (terpercaya, kredibel)

Amanah adalah dapat dipercaya, tanggung jawab dan kredibel. Amanah juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Konsekuensi amanah adalah mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya, baik sedikit maupun banyak, tidak mengambil lebih banyak daripada yang ia miliki, dan tidak mengurangi hak orang lain, baik berupa hasil penjualan, fee, jasa atau upah buruh.

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾

“Dan sungguh beruntung orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.” (Q.S. Al-Mu’minun [23]:8)

Dijelaskan Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an Kementerian Agama RI, Ayat diatas menjelaskan 1 dari 6 ciri orang-orang mukmin yang beruntung yang dijelaskan dari ayat 1 hingga 11. Tiga diantaranya berkaitan dengan akhlak dan moral, dua berkaitan dengan hubungan manusia dengan Allah (ibadah), dan satu berkaitan dengan hubungan Allah dan manusia. Yang berhubungan

dengan kehidupan sosial dan moral adalah menjauhkan diri dari hal-hal yang tidak berguna, memelihara kehormatan diri, dan menjaga amanat dan janji.²³

c. *Tabligh* (komunikatif)

Sifat *Tabligh* artinya komunikatif dan argumentatif. Orang yang mempunyai sifat *tabligh* akan menyampaikannya dengan tutur kata yang tepat. Seorang Islami selain harus memiliki gagasan-gagasan segar, juga harus mampu mengomunikasikan gagasan-gagasannya secara tepat dan mudah dipahami oleh siapapun yang mendengarnya.

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَفًا خَافُوا

عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾

“...oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar.” (Q.S An-Nisa [4]:9)

Dalam tafsir Ibnu Katsir dikatakan bahwa Ali bin Abi Thalhah berkata dari Ibnu Abbas: Ayat ini berkenaan dengan seorang laki-laki yang meninggal, kemudian seorang mendengar ia memberikan wasiat yang membahayakan ahli warisnya, maka Allah memerintahkan orang yang mendengarnya untuk bertakwa kepada Allah serta membimbing dan mengarahkannya pada kebenaran, maka hendaklah ia berusaha menjaga ahli waris orang tersebut, sebagaimana ia senang melakukannya kepada ahli warisnya sendiri

²³ Ibid ... h.18

apabila ia takut mereka disiasikan. Demikianlah pendapat Mujahid dan para ulama lainnya.²⁴

B. Kompensasi Islami

1. Pengertian Kompensasi Islami

Husen Umar memberikan beberapa definisi atau pengertian yang dikemukakan para ahli tentang kompensasi. Menurut Husen Umar, kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.²⁵ Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, Heidjrachman dan Husna memberikan definisi upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.²⁶

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai upah/gaji biasa, pokok, atau minimum dan setiap tambahan yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, apakah dalam bentuk tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan dengan hubungan kerja.²⁷

Dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi merupakan masalah yang kompleks dan membingungkan. Salah satu tugas yang sangat sulit bagi para manajer sumber daya manusia adalah

²⁴ Kartajaya Hermawan, *Syariah Marketing*, (Bandung, Mizan Media Utama, 2006), h 120.

²⁵ Umar, Husein, *Riset SDM dalam Organisasi*, (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2015), h 16.

²⁶ Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta, BPFE 2002), h138.

²⁷ S. Ruky, Achmad, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, (Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2001), h9.

menyusun suatu skala atau struktur gaji yang memenuhi persyaratan adil dan layak. Tidak ada suatu cara yang pasti dan sebenarnya hanyalah suatu pendekatan yang sistematis dalam penilaian yang dikenal dengan evaluasi pekerjaan atau evaluasi jabatan (*job grading*). Kaswan menjelaskan pada umumnya kompensasi terbagi menjadi 2, yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial.²⁸

a. Kompensasi Finansial

- Kompensasi Finansial Langsung, adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap (Bonus, Insentif, Komisi).
- Kompensasi Finansial Tidak Langsung, adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, yang bisa berupa tunjangan, asuransi, pesangon, sekolah anak, cuti sakit, dll.

b. Kompensasi Non-Finansial

Menurut Mondy Kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja.²⁹

Pemberian kompensasi dalam Islam telah dibahas dalam AlQur'an dan Hadits. Diantaranya melalui dua ayat berikut:

وَأِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَزِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا

سَلَّمْتُمْ مَاءً آتَيْتُمْ بِالْعَرُوفِ^{٢٩} وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا

تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ^{٢٨}

²⁸Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Jakarta, Graha Ilmu, 2012), h147.

²⁹R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Penerbit Erlangga, 2008), h.5.

“...Dan Jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah melihat apa yang kamu kerjakan (Q.S. Al-Baqarah [2]:233)

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بَيْنَكُمْ مَعْرُوفٍ
وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَاسْتَزِيعْ لَهُ أُخْرَى ۖ

“...Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka (At-Talaq [65]:6)

Menurut Tafsir Al-Jalalain dalam Tafsir Lajnah Pentashihan AlQur'an Jilid 6 ditafsirkan dengan ungkapan, “Jikakamu berkehendak memberikan pembayaran/upah kepada wanita (lain selain ibunya untuk menyusui anakmu tersebut).”Sementara itu, Abu Bakar Al-Jaza'iri menegaskan bahwa ayat ini dapat diambil sebagai dalil pemberian kompensasi dari jasa menyusui.³⁰ Begitu pula sebagaimana pekerja lainnya yang bergantung pada pengusaha sebagai sumber pekerjaan, karyawan bank juga bergantung pada atasan, pemegang saham dan stake holder lainnya sebagai pemegang kebijakan. Tafsir Lajnah Pentashihan Al-Qur'an Jilid 5 menjelaskan hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerjasama saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Kewajiban pengusaha atau majikan kepada karyawan atau pekerja antara lain memberi upah yang layak, menyediakan tempat kerja,

³⁰Tafsir Al-Jalalain dalam Tafsir Lajnah Pentashihan AlQur'an Jilid 6, h.223-

memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan dan keamanan, meningkatkan kecakapan dan keterampilan pekerja, mengembangkan kepribadian pekerja, membantu karyawan untuk sukses, dan memberi penghargaan atas prestasi, serta tunjangan sosial dan pesangon.³¹

a. Memberikan Upah

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan diberikan.

Kosakata dalam Al-Qur'an yang mengandung makna upah adalah ajr, dari akar kata ajara-ya'jur ajr-ujrah, yang artinya imbalan perbuatan/kerja, apa yang kembali dari imbalan kerja, duniawi maupun ukhrawi, atas dasar kontrak atau perjanjian dan selalu digunakan dalam arti positif, yakni bermanfaat, seperti tertera dalam Al-Qur'an:

فَإِنْ تَوَلَّيْتُمْ فَمَا سَأَلْتُمْ مِنْ أَجْرٍ إِنَّ أَجْرِي إِلَّا عَلَى اللَّهِ

وَأُمِرْتُ أَنْ أَكُونَ مِنَ الْمُسْلِمِينَ

"Maka jika kamu berpaling (dari peringatanku), aku tidak meminta imbalan sedikitpun darimu. Imbalanku tidak lain hanyalah dari Allah, dan aku diperintah agar aku termasuk golongan orang muslim (berserah diri)".
(Q.S Yunus [10]: 72)

³¹Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI, 2014, "Tafsir AlQur'an Tematik", (Jakarta. Cetakan Pertama, Jilid 5, Kamil Pustaka. 2014). H.136

Ayat diatas menegaskan bahwa para Nabi Allah bekerja sukarela tanpa mengharapakan dan meminta upah sedikitpun pada umatnya, upah mereka hanyalah dari Allah SWT dalam konteks dunia kerja sekarang, perusahaan menerapkan sistem pengupahan yang berbeda-beda, baik dari segi waktu maupun besarnya upah masing-masing pekerja sesuaidengan pangkat, jabatan dan golongannya. Pada dasarnya, semua cara pengupahan tersebut dapat diterapkan dengan prinsip keadilan. Keadilan adalah sebuah istilah yang menyeluruh, termasuk juga segala sifat hati yang bersih dan jujur. Selain itu, melalui sebuah hadis Rasulullah mengisyaratkan bahwa pengupahan harus dilakukan tepat waktu.³²

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya.” (Hadits riwayat Ibnu Majah, shahih)

Pemerintah membuat peraturan mengenai pengupahan dengan menentukan Upah Minimum Regional (UMR) yang antara daerah satu dengan daerah lainnya boleh jadi tidak sama, sesuai dengan taraf hidup dan standar biaya hidup pada masing-masing daerah.

Kepribadian yang mutlak dimiliki oleh pekerja ideal diantaranya adalah kuat dan dapat dipercaya. Itulah mengapa salah seorang putri Nabi Syuaib memohon kepada orang tuanya untuk mempekerjakan.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَتَأْتِ اسْتَعْجِرُهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَعْجَرَتْ

الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٠﴾

³²Ibid ... h.141

“salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, ‘Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya’”. (Q.S Al Qasas [28]:26)

Ayat terdahulu menjelaskan bahwa ayah gadis itu mengundang Musa ke rumahnya untuk memberinya upah atas bantuannya memberi minum hewan ternak mereka. Salah seorang putrinya pun mengusulkan agar laki-laki itu dipekerjakan saja, karena ia kuat dan dapat dipercaya. Bukti kekuatannya ialah bahwa laki-laki itu telah mengambilkan air minum dengan cekatan, sedangkan bukti bahwa ia dapat dipercaya karena ia menjaga pandangan. Ketika memandang kain yang melekat di badan gadis itu, Musa segera meminta agar gadis ini berjalan di belakangnya dan memberikan isyarat ke arah mana ia harus berjalan.

Karyawan yang berkualitas dan sukses memiliki keunggulan-keunggulan sebagai berikut: cakap, sehingga dapat memuaskan konsumen, memiliki nilai budaya yang tinggi, mampu menyimak dan mendengar keluhan konsumen serta mengurus persoalan mereka dengan kinerja efektif, memiliki tekad untuk mengembangkan potensi diri, mampu menciptakan ide kreatif-inovatif, mengetahui dan menguasai kebutuhan konsumen serta keperluan pasar, berpenampilan menarik dan selalu tersenyum, memiliki sifat amanah, memiliki kemampuan dibidang perencanaan, operasional, pengarahan, serta pengawasan dengan baik, memiliki sifat kepemimpinan yang sukses serta memiliki kemampuan untuk mengatur situasi yang sebaliknya, mampu mengonsolidasikan kepemimpinannya serta mengambil nilai dari kegagalan yang ia alami dalam mengembangkan kemampuan dirinya, mengetahui

keunggulan yang dimiliki pesaing, mampu bersosialisasi dan bekerja sama, memiliki latar belakang sempurna terkait perilaku pembelian konsumen.

b. Memberikan perlindungan, kesejahteraan, tunjangan sosial, dan pesangon.

pengusaha berkewajiban memberikan jaminan keselamatan dan keamanan kerja kepada karyawan. Sebagian karyawan bekerja di dalam ruangan, dan yang lain lagi bekerja di luar ruangan. Ruang kerja harus menjamin keselamatan dan keamanan karyawan.

Hal itu diwujudkan dengan pengadaan ruang kerja yang kokoh secara fisik dan tidak rawan gempa. Di samping itu, instalasi listrik dipastikan terpasang dengan baik dan memenuhi standar sehingga tidak rawan terjadi kebakaran. Bila karyawan bekerja dengan alat-alat berat maka harus ada alat pelindung atau pengaman yang dapat menjaga keselamatan jiwa pekerja. Kesejahteraan pekerja diwujudkan dengan pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan yang kerja yang aman dan sehat. Setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Al-Qur'an mengajarkan agar setiap mukmin berbuat baik kepada sesama. Dalam konteks dunia kerja, kebaikan seorang pengusaha muslim dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian tunjangan sosial dan pesangon bagi pekerja yang berhenti bekerja.

وَابْتَغِ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ
 مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ
 الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Al-Qasas [28]:77)

Pengusaha berkewajiban memberikan tunjangan sosial kepada karyawannya. Tunjangan sosial tersebut dapat berupa jaminan kesehatan, tunjangan keluarga, sumbangan pernikahan dan kelahiran, santunan duka cita. Jaminan kesehatan diberikan kepada karyawan untuk menjaga kesehatan dan/ atau untuk pengobatan bilamana karyawan menderita sakit. Selain tunjangan untuk karyawan, keluarga karyawan juga layak memperoleh tunjangan kesehatan, karena bilamana anggota keluarga sakit, karyawan tidak dapat bekerja secara optimal. Tunjangan keluarga diberikan untuk anak dan istri/suami karyawan. Tunjangan anak diberikan bagi anak-anak tertanggung, dan dihitung setara dengan uang makan anggota keluarga per bulan.

Sumbangan pernikahan diberikan bilamana karyawan melangsungkan pernikahan atau menikahkan anaknya. Sumbangan kelahiran diberikan bilamana karyawan dikaruniai putra/putri. Sedangkan santunan dukacita diberikan bilamana orangtua atau anak dan istri/suami meninggal dunia. Dengan cara

itu, pengusaha membahagiakan karyawan. Pesangon diberikan kepada karyawan yang purnatugas atau diberhentikan dengan hormat, baik atas permintaan sendiri maupun karena tuntutan efisiensi dan perampingan jumlah karyawan. Besarnya pesangon diperhitungkan sesuai lama masa kerja, prestasi kerja, dan kondisi finansial perusahaan.³³

C. Kecerdasan Spiritual

Hamzah Uno mendefinisikan kecerdasan sebagai kemampuan memahami dunia, berfikir secara rasional, dan menggunakan sumber-sumber secara efektif pada saat dihadapkan dengan tantangan. Henmon mengatakan bahwa kecerdasan merupakan daya atau kemampuan untuk memahami.

Sedangkan menurut Weschler kecerdasan adalah totalitas kemampuan seseorang, untuk bertindak dengan tujuan tertentu, berfikir secara rasional, serta menghadapi lingkungan dengan efektif.³⁴

Aribowo Supratjitno A kata “spiritual” sendiri berasal dari kata “*spirit*” yang berarti roh. Kata ini berasal dari bahasa latin, yakni *spiritus*, yang berarti bernafas. Selain itu, kata *spiritus* dapat mengandung arti bentuk alkohol yang dimurnikan. Dengan demikian, spiritual dapat diartikan sesuatu yang murni. Spiritual juga berarti segala sesuatu di luar tubuh fisik, termasuk pikiran, perasaan, dan karakter.³⁵

Kurniasih secara psikologi, spirit diartikan sebagai “*soul*” (ruh), suatu makhluk adikodrati yang nir-bendawi (*immaterial being*). Oleh karena itu dari

³³Henri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktek Pengupahan Karyawan Perusahaan*, (Bogor, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Ibn Khaldun, 2004), h.46.

³⁴Hamzah Uno, *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2008), h.58.

³⁵Aribowo Suprajitno A dan Irianti E, *Menyentuh Hati Menyapa Tuhan (Renungan Kebiasaan Menuju Kecerdasan Spiritual)*, (Jakarta, Elex Media Komputindo, 2010),

perspektif psikologik, spiritualitas juga dikaitkan dengan berbagai realitas alam pikiran dan perasaan yang bersifat adikodrati dan nir-bendawi.³⁶

Ada suatu konsepsi lama tentang kekuatan yang dapat melengkapi akal pikiran manusia dengan gagasan abstrak yang universal, untuk dijadikan sumber tunggal pengetahuan sejati. Kekuatan demikian dalam bahasa Yunani disebut *nous*. Kedua istilah tersebut kemudian dalam bahasa Latin dikenal sebagai *intellectus* dan *intellegentia*. Selanjutnya dalam bahasa Inggris masing-masing diterjemahkan sebagai *intellect* dan *intelligence*. Transisi bahasa tersebut, ternyata membawa perubahan makna yang mencolok. *Intelligence* yang dalam bahasa Indonesia kita sebut inteligensi (kecerdasan).

Menurut Zohar dan Marshal kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding yang lain.³⁷

Sariakin menjelaskan kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang menghubungkan manusia dengan Tuhannya.³⁸ Menurut Mujib dan Mudzakir pengertian spiritual Islam sebagai Kecerdasan yang berhubungan kemampuan memenuhi kebutuhan ruh manusia, beribadah agar ia dapat kembali kepada Penciptanya dalam keadaan suci. Kecerdasan spiritual merupakan

³⁶Imas Kurniasih, *Mendidik SQ Anak Menurut Nabi Muhammad SAW*, (Yogyakarta, Pustaka Marwa, 2010), h.10.

³⁷Zohar dan Marshall, *Kecerdasan Spiritual*, (Bandung, Mizan, 2007), h.3.

³⁸Sariakin dan Anwar, *Intellectual Intelligence (IQ) and Spiritual Intelligence (SQ) Contribution to Effectiveness of Leadership Model of Head Master of Senior High School (SMA) in Kota Batu*, (Jurnal, 2010), h.12.

kecerdasan qalbu yang berhubungan dengan kualitas batin seseorang.³⁹

Ia menjangkau nilai luhur yang belum terjangkau oleh akal. Dengan menggunakan pendekatan ke-Islaman, Rahmasari mendefinisikan kecerdasan spiritual adalah kemampuan memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik serta berprinsip hanya karena Allah.⁴⁰

Prinsip-prinsip kecerdasan spiritual dapat diambil dari rukun iman yaitu:

a. Prinsip Bintang

Prinsip bintang adalah prinsip yang berdasarkan iman kepada Allah SWT. Semua tindakan yang dilakukan hanya untuk Allah dan tidak mengharap pamrih dari orang lain dan melakukannya sendiri.

b. Prinsip Malaikat

Prinsip malaikat adalah berdasarkan iman kepada malaikat. Semua tugas dilakukan dengan disiplin dan baik sesuai dengan sifat malaikat yang dipercaya oleh Allah untuk menjalankan segala perintah Allah SWT.

c. Prinsip Kepemimpinan

Prinsip kepemimpinan adalah prinsip berdasarkan iman kepada Rasulullah SAW. Seorang pemimpin harus memiliki prinsip yang teguh, agar mampu menjadi pemimpin yang sejati. Seperti Rasulullah SAW adalah seorang pemimpin sejati yang dihormati semua orang.

³⁹Mujib, Abdul dan Jusuf Mudzakir, *Nuansa-nuansa Psikologi Islam*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2001), h.329.

⁴⁰Rahmasari, Lisda, Vol.3, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*, (Semarang, Jurnal UNAKI Majalah Ilmiah Informatika, 2012), h.10.

d. Prinsip Pembelajaran

Prinsip pembelajaran adalah prinsip berdasarkan iman kepada kitab. Suka membaca dan belajar untuk menambah pengetahuan dan mencari kebenaran yang hakiki. Berpikir kritis terhadap segala hal dan menjadikan Al-Qur'an sebagai pedoman dalam bertindak.

e. Prinsip Masa Depan

Prinsip masa depan adalah prinsip yang berdasarkan iman kepada "Hari Akhir". Berorientasi terhadap tujuan, baik jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang, disertai keyakinan akan adanya "Hari Akhir" dimana setiap individu akan mendapat balasan terhadap setiap tindakan yang dilakukan.⁴¹

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Wirawan Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun material non material pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat di deskripsi pekerjaan atau jabatan, perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang

⁴¹Agustian, Ary Ginanjar , "*Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*", (Jakarta, Arga, 2001), h.11

sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.⁴²

Menurut Rivai kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.⁴³

Sedangkan menurut Hasibuan Kinerja adalah sebagai tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴⁴ Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Efisiensi dan efektifitas merupakan dua aspek penting dalam menilai suatu kinerja. Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang dikeluarkan, sedangkan efektivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil penilaian dari usaha pelaksanaan tugas dan pekerjaan seseorang yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dan tujuan perusahaan.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a. Kemampuan mereka.
- b. Motivasi.
- c. Dukungan yang diterima.

⁴²Wirawan, *Evaluasi Kinerja, Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta, Salemba Empat, 2009), h.5.

⁴³Rivai, Veithsal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2004), h.309.

⁴⁴Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2012), h.326.

- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.⁴⁵

2. Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria dalam menilai kinerja karyawan, yaitu:

a. Kualitas (*Quality*).

Merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan dengan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

b. Kuantitas (*Quantity*).

Merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik. Jika *Quantity* merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

c. Ketetapan Waktu (*Timeliness*).

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik. Dengan *time liness* yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan

⁴⁵Robert L Mathis dan John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jilid I Terjemahan Sadeli dan Bayu Prawira, (Jakarta, Salemba Empat, 2001).

dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.

d. Keefektifan Biaya (*Cost Effectiveness*).

Merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum. Dengan *Cost Effectiveness* yang menunjukkan bahwa suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya yang dimiliki badan usaha untuk mendapatkan keuntungan yang maksimum

e. Perlu Pengawasan (*Need for Supervision*).

Merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik, dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan, para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. Dengan *Need for supervision* yang merupakan tingkatan dari seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan penyelia maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

f. Hubungan Rekan Sekerja (*Interpersonal Impact*).

Dengan adanya karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

3. Kinerja SDM Syariah

Penilaian kinerja SDM syariah pada prinsipnya adalah merencanakan, memantau, serta mengevaluasi hasil kerja karyawan. Agar selaras dengan tujuan

perusahaan, yaitu bisnis dan *mardhotillah*. Namun, untuk menilai suatu kinerja yang *Intangible* tidaklah mudah.⁴⁶ Dalam buku yang sama dijelaskan bagaimana objek penilaian kinerja mengalami evolusi dari pendekatan yang berpusat pada individu (*individual approach centered*) bergerak ke arah pekerjaan (*job centered*), dan akhirnya berpusat pada sasaran (*objective centered*).

Dalam kaitan ini dapat juga dikaitkan sebagai proses input proses-*output*, yaitu individu sebagai input dalam bentuk *traits* atau personalitasnya. Pergeseran kemudian terjadi ke arah orientasi *output*, yaitu penilaian kinerja seseorang didasarkan pada hasil (*outputs*) dan biasanya juga disebut sebagai *result oriented performance appraisal*. Penilaian kinerja atas dasar *result* atau sasaran biasanya dilakukan dalam manajemen yang berbasis MBO (*Management By Objective*).⁴⁷

1. Kinerja yang berorientasi input: Sistem ini merupakan cara tradisional yang menekankan pada pengukuran atau penilaian ciri-ciri kepribadian karyawan. Ciri-ciri atau karakteristik kepribadian yang banyak dijadikan objek pengukuran: kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, kreativitas, adaptasi, komitmen, sopan santun, dan lain-lain.
2. Kinerja yang berorientasi pada proses: melalui sistem ini, kinerja atau prestasi karyawan diukur dengan cara menilai sikap dan perilaku seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dengan kata lain penilaian masih tetap difokuskan langsung pada kuantitas dan kualitas hasil yang dicapainya, yang dilakukan adalah meneliti bagaimana tugas-tugas dilakukan dan membandingkan perilaku dan sikap yang diperlihatkan dengan standar yang telah

⁴⁶Fahmi, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, h.183.

⁴⁷*Ibid*, h.180.

ditetapkan untuk setiap tugas yang telah di bebaskan kepadanya.

3. Kinerja yang berorientasi pada *output*: sistem ini biasa juga disebut sistem manajemen kinerja yang berbasiskan pencapaian sasaran kerja individu. Sistem ini berfokus pada hasil yang diperoleh atau dicapai oleh karyawan. Sistem ini berbasis pada metodemanajemen kinerja berbasiskan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran (*Management By Objective/ MBO*).

Dalam praktik penilaian kinerja biasanya ketiga sistem penilaian kinerja itu dikombinasikan antara *behaviour/proses*, dan *hasil/result*. Abu Fahmi menyebutkan dengan demikian untuk pengukurannya dapat digunakan faktor-faktor antara lain:

1. Kejujuran.
2. Ketaatan.
3. Disiplin.
4. Loyalitas.
5. Komitmen.
6. Ketepatan waktu hasil kerja.⁴⁸

Selain menggunakan indikator tersebut, untuk mengukur kinerja SDM Syariah digunakan indikator lainnya, seseorang dapat diminta menjadi imam shalat dengan beberapa alasan, yaitu hafalannya, bacaannya, dan lain-lain. Maka seorang muslim yang memiliki bacaan/*makhraj* yang baik memiliki kepedulian dan tanggung jawab yang besar terhadap agamanya. Oleh karenanya sebagai salah satu kriteria yang dapat dinilai adalah kemampuan membaca AlQur'an serta hafalannya.

⁴⁸ Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Menejemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syraiah*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014). H.182

E. Tinjauan Pustaka

Pada penelitian ini penulis juga mengambil referensi dari beberapa Penelitian terdahulu sebagai gambaran untuk mempermudah proses penelitian. Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang masalah yang peneliti uraikan di atas, penelitian ini memfokuskan pada pengaruh kompetensi syariah, kompensasi islami dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh panneliti sebelumnya:

Penelitian yang dilakukan oleh Irwan Setiawan Muhammad, dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dan kepemimpinan Islami di kopontren DT memiliki pengaruh sebesar 56,2% terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari koefisien determinasi secara parsial kecerdasan spiritual memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 21,6%. Sedangkan kepemimpinan Islami memberi pengaruh sebesar terhadap kinerja karyawan sebesar 34,6%.⁴⁹ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Irwan Setiawan Muhammad terletak pada variabel independen dan lokasi penelitian pada penelitian yang dilakukan oleh Irwan Setiawan Muhammad menggunakan dua variabel yaitu kecerdasan spiritual dan kepemimpinan Islami dan objek yang diteliti Karyawan Pondok Pesantren Daarut Tauhid Bandung sedangkan penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual serta objek penelitian pada Karyawan Bank Muamalat Provinsi Lampung.

Penelitian sejenis juga dilakukan Nurma susilowati, dengan Hasil Uji Ttes menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi, kompensasi, beban kerja dan motivasi

⁴⁹Irwan Setiawan Muhammad, *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Islam dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan*, (Skripsi Program Studi Manajemen, Universitas Pasundan Bandung, 2019).

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji Path menunjukkan bahwa Kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Sedangkan kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.⁵⁰ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Susilowati juga terletak pada variabel independen dan objek penelitian.

Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Dwi Rohayati, dengan hasil analisis diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, religiusitas berkorelasi positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, dan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel motivasi.⁵¹ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi juga terletak pada variabel Independen, penelitian yang dilakukan oleh Dwi menggunakan tiga variabel yaitu kompensasi, motivasi dan religiusitas dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual serta objek penelitian pada penelitian ini dilakukan pada Karyawan Bank Muamalat Provinsi Lampung.

Penelitian yang dilakukan oleh Eri Kurniawati dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja islam dan kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan etika kerja islam, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual

⁵⁰Nurma Susilowati, *Analisis Pengaruh Kompetensi Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Skripsi Program Studi Perbankan Syariah IAIN Salatiga 2019)

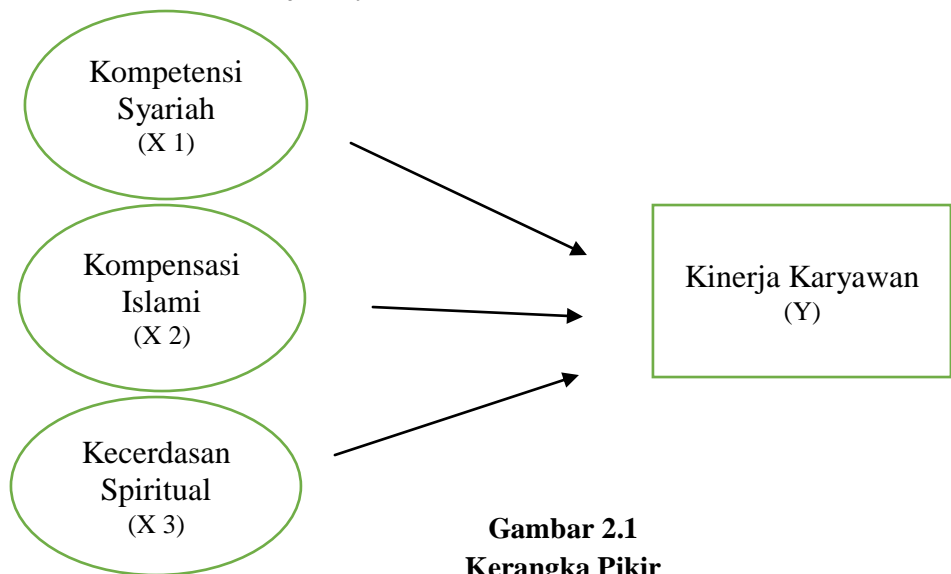
⁵¹Dwi Rohayati, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan*, (Skripsi 2015).

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵² Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kurniawati juga terletak pada variabel independen dan Objek penelitian.

F. Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memiliki konsep yaitu terdapat tiga variabel independen atau variable bebas yang merupakan variable yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variable dependen (terikat).⁵³ Serta memiliki satu variabel dependen atau variable terikat yang merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas.⁵⁴

Variable independen dalam penelitian ini adalah kompetensi syariah, kompensasi islami, dan kecerdasan spiritual, sedangkan variable dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.



⁵²Eri Kurniawati, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perbankan Syariah", (Studi Kasus BNI Syariah Kantor Cabang Semarang). (Other thesis, IAIN SALATIGA 2018)

⁵³Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung:Alfabeta, 2017), h. 59

⁵⁴*Ibid*h 58.

G. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi Syariah Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Wibowo Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan salah satu unsur yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan dan pemahaman, pengalaman serta unsur lainnya yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.⁵⁵ Bagi karyawan Lembaga Keuangan Syariah, Kompetensi berdasarkan nilai syariah sangat diperlukan.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Susilowati (2019), tentang Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan BSM. Hasil uji Path menggunakan alat bantu SPSS versi 22. menunjukkan bahwa Kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.⁵⁶ Penelitian yang dilakukan oleh Yesi Vitriani (2017), tentang Analisis Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil perhitungan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁷ Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat

⁵⁵Wibowo, *Manajemen Kinerja*, h.324

⁵⁶ Nurma Susilowati, “*Analisis Pengaruh Kompetensi Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (study BSM KCP Kartasura).” (Skripsi Program Studi Perbankan Syariah IAIN Salatiga 2019).

⁵⁷Yesi Vitriani, “*Analisis Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai*, (Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri cabang Ciputat)”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah, 2017).

dirumuskan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompetensi Syariah dengan variabel Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan.

Tafsir Lajnah Pentashihan Al-Qur'an Jilid 5 menjelaskan hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerjasama saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Kewajiban pengusaha atau majikan kepada karyawan atau pekerja antara lain memberi upah yang layak, menyediakan tempat kerja, memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan dan keamanan, meningkatkan kecakapan dan keterampilan pekerja, mengembangkan kepribadian pekerja, membantu karyawan untuk sukses, dan memberi penghargaan atas prestasi, serta tunjangan sosial dan pesangon. Kompensasi juga diperlukan bagi karyawan perbankan syariah, dengan prinsip Islam yang juga diterapkan.⁵⁸

Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hayatul Muthmainnah Rusmahafi (2019). Tentang Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan dari ketiga variabel hanya Kecerdasan Spiritual Islam yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang ternate.⁵⁹ Penelitian yang dilakukan oleh Mufidah, Silvy. Tentang Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja

⁵⁸Tafsir Lajnah Pentashihan Al-Qur'an, h.136.

⁵⁹Hayatul Muthmainnah Rusmahafi, vol.8, No.1, "*Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate)", (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syarif Hidayatullah, 2017)

Karyawan Pt. Asyransi Jasaraharja Putera Manado. Hasil perhitungan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan kompetensi berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.⁶⁰ Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antar kompensasi Islami terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Islam Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Zohar dan Marshal kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding yang lain. Kecerdasan spiritual dengan pendekatan Islam dapat dipraktikan pada karyawan perbankan syariah dan lembaga keuangan syariah lainnya.⁶¹

Berdasarkan penelitian Achmad Sani dan Eka Afnan. Tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer. Hasil menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja,⁶² dan penelitian yang dilakukan oleh Irwan Setiawan Muhammad, tentang pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari perhitungan menggunakan regresi linear menunjukkan kecerdasan

⁶⁰Mufidah, Silvy, Vol.2, No.2, “*Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*, (study Pt. Asyransi Jasaraharja Putera Manado, 2014).

⁶¹Marshall, *Kecerdasan Spiritual*, h.3.

⁶²Achmad Sani dan Eka Afnan, Vol.10, No.4, “*Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manager* (Study Bank Syari’ah Kota Malang)”, (JAM, Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahi, 2012)

spiritual memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 21,6%.⁶³

Berdasarkan penjelasan diatas maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kecerdasan Spiritual Islam dengan Variabel Kinerja Karyawan

⁶³Irwan Setiawan Muhammad, *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Islam dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan*, (Skripsi Program Studi Manajemen, Universitas Pasundan Bandung, 2019).

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariaah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Abdul Jalil. *Spiritual Entrepreneurship*. (Yogyakarta: PT.Lkis Printing Cemerlang. 2013). H.24
- Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Agustian, Ary Ginanjar, 2001, "Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam", Arga, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda, 2008.
- Aribowo Suprajitno A dan Irianti E, *Menyentuh Hati Menyapa Tuhan (Renungan Kebiasaan Menuju Kecerdasan Spiritual)*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010.
- Ar-Rifa'i, Muhammad Nasib, *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*,. Jilid 2, cetakan pertama. Jakarta: Gema Insani Press, 2001.
- Bank Muamalat, Profil Bank Muamalat", (On-Line) tersedia di: <https://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamat> (profil bank muamalat)
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Grafindo, 2005.
- Duwi Priyatno, *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi, 2012.

Dwi Rohayati, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi, 2015.

Eri Kurniawati, “*Pengaruh Etika Kerja Islam, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perbankan Syariah*”, (Studi Kasus BNI Syariah Kantor Cabang Semarang). Other thesis, IAIN Salatiga, 2018.

Firmandari, Nuraini, Vol.IX, No.1, “*Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi* (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). Jurnal EKSIBISI, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.

Frans Marda di Hartanto, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia Menciptakan Nilai dengan Bertumupu pada Kebijakan dan Potensi Isani*. Bandung: Mizan, 2009.

Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang, Edisi 7, Badan Penerbit Universitas Diponegoro 2013.

Hamzah Uno, *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Hanifah Muhibbatul Haq, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap BPRS Yogyakarta*. Skripsi Program Studi sunan kalijaga, Yogyakarta, 2015.

Hayatul Muthmainnah Rusmahafi, vol.8, No.1, *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*, Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syarif Hidayatullah, 2017.

- Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*. Yogyakarta, BPFE, 2002.
- Henri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktek Pengupahan Karyawan Perusahaan*. Bogor, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Ibn Khaldun, 2004.
- Imas Kurniasih, *Mendidik SQ Anak Menurut Nabi Muhammad SAW*. Yogyakarta: Pustaka Marwa, 2010.
- Irwan Setiawan Muhammad, *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Islam dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Program Studi Manajemen, Universitas Pasundan Bandung, 2019.
- Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Kartajaya Hermawan, *Syariah Marketing*. Bandung, Mizan Media Utama, 2006.
- Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya Edisi Revisi 2014*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016
- Kasmir. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Edisi 1. Cet ke-4. 2003.
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Kebutuhan SDM Perbankan Syariah” (On-Line) tersedia di: <https://www.quareta.com/post/kebutuhan-sdm-perbankan-syariah> (di akses pada tanggal 16 mei 2020)
- Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an Kementerian Agama RI, 2014, “Tafsir AlQur’an Tematik”, Cetakan Pertama, Jilid 5, Kamil Pustaka, Jakarta.

Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI, 2014, "Tafsir AlQur'an Tematik", Cetakan Pertama, Jilid 6, Kamil Pustaka, Jakarta. Teguh, muhammad. *Metode kuantitatif untuk analisis ekonomi dan bisnis* Cetakan I. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2014.

Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI, *Tafsir AlQur'an Tematik*. Jakarta: Cetakan Pertama, Jilid 5, Kamil Pustaka, 2014.

Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.

Melayu S.P Hasibuan, *Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 1994.

Morissan, *Metode Penelitian Survey*. Bandung: Rienika Karya, 2008.

Mujib, Abdul dan Jusuf Mudzakir, *Nuansa-nuansa Psikologi Islam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001.

Nurma Susilowati, *Analisis Pengaruh Kompetensi Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi Program Studi Perbankan Syariah IAIN Salatiga 2018.

Pengertian Islami, (On-Line) tersedia di :
<https://id.wikipedia.org/wiki/Islami#:~:text=Islami%20adalah%20istilah%20umum%20yang,negara%2C%20dan%20lain-lain> (diakses tanggal 15 Maret 2019)

R Palan, *Competency Manajemen: Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008.

R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008.

- Rahmasari, Lisda, Vol.3, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang, Jurnal UNAKI Majalah Ilmiah Informatika, 2012.
- Rivai, Veithsal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Robert L Mathis dan John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jilid I Terjemahan Sadeli dan Bayu Prawira, Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- S. Ruky, Achmad, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Santoso, Singgih, *Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2010.
- Sariakin dan Anwar, *Intellectual Intelligence (IQ) and Spiritual Intelligence (SQ) Contribution to Effectiveness of Leadership Model of Head Master of Senior High School (SMA) in Kota Batu*”, Jurnal, 2010.
- Selvana Temalagi dan Hengky Latan, *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan IBM SPSS 20*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Shalah Ash-shawi, & Abdullah al- Mushlih, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, Jakarta: Daarul Haq, 2011.
- Sinamo, Jansen, *8 Etos Kerja Dalam Bisnis*, Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2009.
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”. Bandung:Alfabeta, 2008.

- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suprihati, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. dalam Jurnal Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari – Juli 2014.
- Uma Sekaran, *Research Methods For Business*. Edisi 4, John Wiley and Sons, Inc., Amerika Serikat, 111 River Street Hoboken, 2006.
- Umar, Husein, *Riset SDM dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2015.
- Wibowo, *Menejemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press, 2012.
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja, Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Yesi Vitriani, “*Analisis Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai* Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri cabang Ciputat, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah, 2017.
- Zamzami Sabiq dan M. As’ad Djalali, *Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Spiritual dan Prososial*. dalam Jurnal Psikologi Indonesia, Volum 1, Nomor 2, September 2012.
- Zohar dan Marshall, *Kecerdasan Spiritual*. Bandung: Mizan, 2007.